

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между работниками организаций жилищно-коммунального хозяйства
города Стрежевого, Союзом работодателей города Стрежевого
и органом местного самоуправления городского округа Стрежевой
на 2023-2025 годы
(заключено 15.12.2022)

**Представитель
Работников**

Председатель
Координационного совета
профсоюзных организаций
города Стрежевого,
председатель Томской
территориальной организации
Общероссийского
профессионального союза
работников нефтяной, газовой
отраслей промышленности и
строительства

А.А. Яманаев



**Представитель
органов местного
самоуправления**

Мэр
городского округа Стрежевой
Томской области

В.В. Деинченко



**Представитель
Работодателей**

Председатель
Объединения работодателей
«Союз работодателей
города Стрежевого»,
директор ООО «Стрежевой
теплоэнергоснабжение»

В.В. Асмоловский



Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован № 26(2023)

20 01 2023

**Территориальное отраслевое тарифное соглашение
между работниками организаций жилищно-коммунального хозяйства города
Стрежевого, Союзом работодателей города Стрежевого
и органом местного самоуправления городского округа Стрежевой
на 2023-2025 гг.**

Настоящее Территориальное отраслевое тарифное соглашение между работниками организаций жилищно-коммунального хозяйства города Стрежевого, Союзом работодателей города Стрежевого и органом местного самоуправления городского округа Стрежевой на 2023-2025 гг. (далее – Соглашение) заключено в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Томской области, Уставом профсоюзов работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации.

Соглашение направлено на регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в жилищно-коммунальной сфере, на повышение эффективности работы организаций жилищно-коммунального хозяйства (далее - Организаций), а также на реализацию трудовых прав и законных интересов работников данной отрасли.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Соглашение заключено между работодателями, работниками и органами местного самоуправления в лице их полномочных представителей (сторон):

- **от работодателей** – Объединение работодателей «Союз работодателей города Стрежевого» (далее - Работодатели), действующее на основании Федерального закона от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», Устава объединения;

- **от работников** – Томская территориальная организация Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (далее - Профсоюз), действующая на основании Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации, Положения о Томской областной профсоюзной организации профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации;

- **от органов местного самоуправления** – Администрация городского округа Стрежевой в лице Мэра городского округа Стрежевой Томской области (далее - Администрация), действующего в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании статьи 41 Устава городского округа Стрежевой, Решения Думы городского округа Стрежевой от 15.12.2021 № 170 «Об избрании Мэра городского округа Стрежевой».

1.2. Цели Соглашения:

- поддержание стабильности и эффективности работы организаций жилищно-коммунальных сферы г.Стрежевого Томской области, привлечение и закрепление квалифицированной рабочей силы;
- развитие социального партнерства и инициативы в трудовых коллективах;
- обеспечение условий, способствующих реализации трудового законодательства, социально-трудовых гарантий работникам;
- регулирование социально-трудовых отношений работников и работодателей;
- установление гарантий работникам Организаций, обеспечение их предоставления;

- повышение конкурентоспособности Организаций;
- обеспечение интересов сторон социального партнерства в отрасли при формировании тарифов на жилищно-коммунальные услуги, а также на услуги, оказываемые Организациями, осуществляющими регулируемую деятельность.

1.3. Настоящее Соглашение основано на принципах социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон и их представителями соблюдения законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

1.4. Настоящее Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями и распространяется на работников и работодателей, которые уполномочили соответствующих представителей сторон на коллективных переговорах разработать и заключить Соглашение от их имени, на органы местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств, а также на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.5. Соглашение действует в отношении:

- всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего Соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия Соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим Соглашением;
- работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего Соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения;
- органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

Соглашение действует в отношении работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в частях первой и второй пункта 1.5. настоящего Соглашения.

1.6. Соглашение является обязательным к применению при заключении коллективных договоров (соглашений) и индивидуальных трудовых договоров для предприятий, на которые оно распространяется. Коллективные договоры в Организациях не могут включать в себя условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и условиями, предусмотренными настоящим Соглашением. Настоящее Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права Организаций в расширении социальных гарантий работникам за счет собственных средств.

В случае отсутствия коллективного договора в Организации, делегировавшей право Союзу работодателей г.Стрежевого на разработку и заключение Соглашения, и в организациях, присоединившихся к нему, настоящее Соглашение имеет прямое действие.

1.7. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения ее обязательства переходят к правопреемнику.

1.8. В случаях действия в отношении работников нескольких соглашений применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

1.9. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, дополняют действие соответствующих положений Соглашения с момента вступления их в силу.

1.10. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников, изъявивших согласие на присоединение к Соглашению.

Присоединение к Соглашению оформляется совместным письмом работодателя и соответствующего представителя работников (органов первичной профсоюзной организации или органов общественной самодеятельности) с уведомлением о присоединении к Соглашению, направленным в адрес представителей сторон Соглашения.

1.11. Соглашение не может отменять и (или) снижать обязательства работодателей, зафиксированные в коллективных договорах.

1.12. Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 и действует до 31 декабря 2025 включительно.

1.13. В течение срока действия Соглашения ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить дополнения и изменения, не снижающие действующие гарантии для работников.

1.14. В течение месяца с момента подписания Соглашения, а также внесения дополнений и изменений в Соглашение:

- Союз работодателей города Стрежевого обеспечивает доведение Соглашения до всех работодателей и работников, участвующих в Соглашении;
- Томская областная организация профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации обеспечивают доведение Соглашения до всех профсоюзных организаций, полномочных на представительство в Соглашении.

Раздел 2. Обязательства сторон

Стороны обязуются:

2.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально экономических проблем организаций жилищно-коммунального хозяйства и социально-трудовых прав и интересов работников жилищно-коммунального хозяйства городского округа Стрежевой, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, рекомендаций.

2.2. Применять при заключении коллективных договоров нормы данного Соглашения, являющиеся минимальными, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством и коллективными договорами.

2.3. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Соглашением минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивать права работников в расширении этих гарантий при заключении коллективных договоров.

2.4. Принимать совместные меры, направленные на:

- обеспечение достойной жизни работников;
- повышение эффективности производства и качества предоставляемых коммунальных услуг;
- создание здоровых и безопасных условий труда;
- совершенствование организации и оплаты труда;
- обеспечение роста заработной платы;

- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников, пенсионеров, инвалидов отрасли;
- повышение профессионального уровня работников.

2.5. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в организациях, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в организациях.

2.6. Для стимулирования высокопроизводительного труда, повышения квалификации и профессионального роста работников организовывать внутрипроизводственное соревнование и конкурсы.

2.7. Взаимодействовать в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными, региональными и муниципальными наградами и присвоению почетных званий.

Администрация городского округа Стрежевой обязуется:

2.8. Участвовать в разработке и содействовать реализации проектов социально-экономического развития и реформирования Организаций жилищно-коммунальной сферы, привлечения инвестиций в данную сферу.

2.9. Способствовать созданию условий по развитию конкурентного принципа отбора Организаций на выполнение муниципальных заказов по оказанию услуг населению.

2.10. Содействовать выполнению руководителями Организаций обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, коллективными договорами, оказывать им необходимую помощь в вопросах применения законодательства, регулирующего социально-трудовые и связанные с ними социально-экономические отношения, разрешения коллективных трудовых споров.

Работодатели обязуются:

2.11. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

2.12. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

2.13. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.14. Заключать коллективные договоры с работниками организаций в лице их представителей - соответствующих органов Профсоюза - уполномоченных на представительство законодательством и Уставом профсоюза, или иных законных представителей.

2.15. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с соответствующим органом Профсоюза и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией, руководствуясь законодательством, определяющим перечень сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну.

2.16. Обеспечивать своевременное и качественное выполнение объема работ и услуг, определенных договорами между хозяйствующими субъектами.

2.17. Выступать в своих коллективах с инициативой заключения тарифного соглашения, коллективных договоров и обеспечивать их регистрацию в Администрации городского округа.

2.18. Принимать меры по обеспечению финансовой, социальной стабильности в Организации.

2.19. Выполнение всех принимаемых Работодателями обязательств по настоящему Соглашению производить в пределах суммы, предусмотренной на указанные цели в годовом финансовом плане.

2.20. Осуществлять проверки выполнения коллективных договоров и соглашений не реже одного раза в год с подведением их итогов на собраниях (конференциях) Организации.

2.21. Осуществлять проверки выполнения Соглашения. Подводить итоги выполнения Соглашения:

- один раз в год - на совместном заседании представителей Сторон Соглашения;
- по итогам окончания трехлетнего периода с отчетом представителя работодателей о выполнении Соглашения на заседании Городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Профсоюз в лице своих выборных органов обязуется:

2.22. Соблюдать положения настоящего Соглашения и обеспечивать их соблюдение членами профессионального союза, работающими в Организациях жилищно-коммунального хозяйства.

2.23. Способствовать реализации настоящего Соглашения и взаимодействовать с работодателями на принципах социального партнерства.

2.24. Защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников Организаций в рамках данного Соглашения и коллективных договоров Организаций, считая приоритетными следующие направления:

- содействие повышению эффективности и качества предоставляемых услуг;
- повышение жизненного уровня работников;
- обеспечение роста реальной заработной платы и своевременной ее выплаты;
- соблюдение рабочего времени и времени отдыха;
- контроль за соблюдением работодателями, Союзом работодателей города Стрежевого трудового законодательства (включая законодательство об охране труда).

2.25. Принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

2.26. Осуществлять проверки выполнения Соглашения. Подводить итоги выполнения Соглашения:

- один раз в полугодие - на совместном заседании представителей Сторон Соглашения;
- по итогам года с отчетом представителя работников о выполнении Соглашения на заседании Городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.27. Обязуются обеспечивать контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, условий безопасной организации труда. Выдвигать требования об отмене, приостановке действий или внесении изменений в решения Работодателей, нарушающие права и интересы работников в трудовых коллективах.

2.28. Организуют обучение профсоюзного актива принципам защиты социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза.

2.29. Не вмешиваться и обеспечивать невмешательство своих структурных подразделений в оперативно-хозяйственную деятельность работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья работников и не противоречит положениям законодательства Российской Федерации и настоящего Соглашения.

Раздел 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, действующим законодательством РФ, настоящим Соглашением, трудовым договором, а также отраслевыми положениями и рекомендациями по вопросам условий труда и его оплаты.

3.2. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работника, определенное трудовым законодательством РФ, данным Соглашением и коллективным договором.

3.3. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

3.5. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.7. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, из числа предусмотренных пунктами 3.5. и 3.6. Соглашения, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору, либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

3.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.9. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.10. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

3.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время

4.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненной к ним местности.

4.1.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

для работников от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.1.3. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора работника.

4.1.4. Продолжительность рабочего времени при суммированном учете рабочего времени (в том числе и при вахтовом методе работ) должна быть не более 12 часов в сутки при условии соблюдения баланса рабочего времени в учетном периоде.

4.1.5. Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам в случаях, установленных пунктами 1-3 части второй статьи 99 Трудового кодекса РФ допускается с его письменного согласия.

Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам без его согласия допускается в случаях, установленных пунктами 1-3 части третьей статьи 99 Трудового кодекса РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, которые не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 Трудового кодекса РФ).

4.1.6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем

нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.1.8. Доставка работников к месту работы и обратно при отсутствии общественного транспорта осуществляется служебным транспортом организации в соответствии с коллективным договором.

4.1.9. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон (ст.102 Трудового кодекса РФ).

4.1.10. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Графики сменности являются приложением в Организации к коллективному договору. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.1.11. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен Работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.105 Трудового кодекса РФ).

4.2. Время отдыха.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии со статьей 116 Трудового Кодекса РФ.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

4.3.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в первом абзаце пункта 4.3.1, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную вторым абзацем пункта 4.3.1, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором.

4.3.2. Работникам с ненормированным рабочим днем продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней.

4.3.3. Лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 16 календарных дней.

4.4. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

4.5. Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

4.6. Ежегодные отпуска предоставляются по графику, учитывающему особенности деятельности организации и пожелания работников, утвержденному в порядке и сроки, установленные действующим законодательством, и являющемуся обязательным для исполнения как работниками, так и работодателями.

4.7. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность и источники финансирования закрепляются в коллективных договорах.

4.8. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению работника и оформляется приказом организации.

4.9. Выплаты за отпуск производятся не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.10. Третье воскресенье марта является праздником работников жилищно-коммунального хозяйства.

Раздел 5. Оплата труда

5.1. Система оплаты и стимулирования труда, доплаты и надбавки компенсационного характера (за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях) устанавливаются непосредственно в Организации согласно настоящему Соглашению, коллективным договорам, локальным нормативным актам.

Работодатели обязуются:

5.2. Производить оплату труда работников в соответствии с квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда.

5.3. Производить тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих в жилищно-коммунальном хозяйстве и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

5.4. Осуществлять принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда, по согласованию с профсоюзными комитетами Организаций, а также своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда.

5.5. Выполнять своевременное заключение коллективных договоров, совершенствование нормирования и условий труда.

5.6. Установить с 01.01.2023 года базовую минимальную месячную тарифную ставку (оклад) рабочего первого разряда при работе в нормальных условиях труда при условии полной отработки нормы рабочего времени в размере 5 973 рубля.

В случае улучшения финансового и экономического состояния организации, социальных, экономических и производственных факторов Работодатель вправе устанавливать в Организации тарифную ставку рабочих первого разряда, превышающую базовый размер.

Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается в размере, равном произведению базовой месячной тарифной ставки рабочего первого разряда на коэффициент особенностей работ Организации.

Для многоотраслевых организаций жилищно-коммунального хозяйства при расчете месячной тарифной ставки рабочего первого разряда производственного подразделения применять коэффициент особенностей работ, соответствующий основной деятельности данного подразделения.

5.7. Применять следующие коэффициенты особенностей работ для определения минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда в организациях жилищно-коммунального хозяйства города:

Наименование отрасли	Размер коэффициента
Для организаций (подразделений) по обслуживанию электросетей и подстанций, по обслуживанию теплосетей и объединенных котельных	1,22
Для организаций (подразделений) водопроводно-канализационного хозяйства, очистных сооружений и коллекторов	1,18
Для организаций (подразделений) по эксплуатации и ремонту дорожно-мостового хозяйства, ремонтно-строительных работ и организаций спецавтохозяйства	1,10
Для организаций (подразделений) по санитарной очистке поселений и озеленению городов	1,10
Для прочих организаций жизнеобеспечения населения	1,0

5.8. Базовый размер месячной тарифной ставки первого разряда на следующий год прогнозируется исходя из фактического роста (в среднем за год) потребительских цен на

товары и услуги в Российской Федерации на основании данных Министерства экономического развития Российской Федерации за период предшествующий отчетному.

5.9. В соответствии с действующим законодательством минимальная заработная плата работников не должна быть менее размера, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации на соответствующий год с учетом правовой позиции Конституционного суда Российской Федерации, изложенной в постановлениях от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П.

5.10. Организации самостоятельно устанавливают систему премирования работников, в которой учитывается:

- а) эффективность производства и улучшение результатов финансово-экономической деятельности;
- б) отсутствие аварий и роста инцидентов в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;
- в) отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;
- г) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;
- е) своевременное получение паспорта готовности Организации к осенне-зимнему периоду;
- ж) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

5.11. Оплата времени простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Предусмотреть возможность оплаты времени простоев не по вине работника в размере его среднемесячной заработной платы.

5.12. Расходы работодателей на оплату труда работников и иные расходы, обусловленные трудовыми отношениями, для включения в тарифы формируются с учетом:

- а) расходов (средств) на оплату труда;
- б) иных расходов, связанных с производством и реализацией продукции и услуг;
- в) расходов, связанных с исполнением условий настоящего Соглашения;
- г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателями и работниками.

5.13. Устанавливать формы, системы и размеры оплаты труда, системы премирования, а также другие виды доходов работников организаций самостоятельно и закреплять в коллективных договорах в виде приложений к нему. Устанавливать системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.14. Извещать в письменной форме каждого работника при выплате заработной платы о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения представительного органа работников.

5.15. Выплачивать работнику заработную плату в месте выполнения им работы либо перечислять на указанный работником счет в банке, на условиях и в сроки, установленные трудовым законодательством, определенные коллективным договором, локальными нормативными актами или трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

5.16. Принимать локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, с учетом мнения представительного органа работников. Извещать работников о введении новых норм труда не позднее, чем за два месяца.

5.17. К заработной плате работников применять районный коэффициент в размере 1,7 за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера. Районный коэффициент начисляется на оклад/тарифную ставку, все виды доплат, надбавок и премий.

5.18. Работникам за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, начислять процентную надбавку в размере 10% заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10% заработка за каждый последующий год работы до достижения 50%.

Лицам в возрасте до 30 лет (молодежи) процентную надбавку к заработной плате выплачивать в полном размере (50 процентов) с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

Молодежи, прожившей не менее года в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, процентную надбавку в размере 10% заработка устанавливать по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы до достижения 50%.

5.19. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

5.20. Оплачивать при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд по работе более высокой квалификации.

Оплачивать при выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, выплачивать им межразрядную разницу. (статья 150 Трудового кодекса РФ).

5.21. Производить работнику, выполняющему у одного и того же Работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, доплату за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (статья 151 Трудового Кодекса РФ).

5.22. Оплачивать сверхурочную работу за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 Трудового Кодекса РФ).

5.23. При многосменном режиме работы смена, на которую выпадает более 50% ночного времени, считается ночной полностью, каждый час который дополнительно оплачивается в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада).

5.24. Оплачивать работу в выходные и праздничные дни согласно действующему законодательству.

5.25. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.26. Обеспечивать своевременную выплату работникам заработной платы и других денежных выплат.

5.27. Нести в соответствии с действующим законодательством ответственность за задержку выплаты заработной платы работникам организации.

5.28. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника с учетом положений по оплате труда, определенных коллективным договором Организации.

5.29. Размеры должностных окладов и премий (вознаграждений за результаты финансово-хозяйственной деятельности) руководителей Организаций устанавливается на основании решения учредителя Организации, решения общего собрания участников.

Раздел 6. Обеспечение занятости

6.1. Стороны настоящего Соглашения, в рамках своих полномочий и возможностей, принимают меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите работников в случае их увольнения.

6.2. Стороны настоящего Соглашения в своей деятельности согласились руководствоваться следующими критериями массового высвобождения работников:

а) увольнение в связи с сокращением численности или штата работников в следующем количестве:

для организаций с численностью до 100 человек:

- 30 и более человек в течение 30 календарных дней;

для организаций с численностью от 101 до 500 человек:

- 60 и более человек в течение 90 календарных дней;

для организаций с численностью более 501 человека:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 100 и более человек в течение 90 календарных дней;

б) ликвидация организации (прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем) с численностью работающих 15 и более человек.

6.3. Работодатели обеспечивают:

6.3.1. Предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений, прибывшим в организации по предварительным их заявкам.

6.3.2. Разработку с участием профсоюзного комитета организации специальной программы содействия занятости, которая должна являться частью коллективного договора.

6.3.3. Предоставление освобождающихся рабочих мест в организации в первую очередь работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

6.3.4. Периодическое прекращение найма новых работников, если производственная программа может быть обеспечена силами имеющегося персонала.

6.3.5. Участие профсоюзного органа, подписавшего коллективный договор, в

разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников, при проведении реструктуризации организации.

6.3.6. Предоставление работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении по сокращению штатов, один день в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

6.3.7. Решение вопросов привлечения иностранной рабочей силы в соответствии с действующим законодательством и коллективными договорами организаций.

6.3.8. Своевременное предоставление, не менее чем за три месяца, и в полном объеме, органам службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить, и несут ответственность в установленном порядке.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается категориям лиц, определенных ч.2 ст.179 Трудового кодекса РФ, а также:

- женщинам, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работникам, воспитывающих детей-инвалидов;
- работникам при наличии 2-х или более иждивенцев;
- работникам, в семьях которых нет лиц с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в Организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

6.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата увольняемым работникам обеспечиваются предусмотренные законодательством гарантии и компенсации, в том числе выплата работникам, проработавшим в организации не менее 10 лет, выходного пособия в размере, определяемом коллективным договором.

6.5. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

6.6. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель выборного профсоюзного органа.

6.7. Работодатели по совместному решению с выборным профсоюзным органом могут создавать фонд социальной поддержки, положение о деятельности которого является приложением к коллективному договору, за счет которого:

6.7.1. оказывается материальная помощь семейным высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

6.7.2. производится доплата к стипендии на период подготовки и дополнительного профессионального образования по направлению службы занятости;

6.7.3. выплачивается компенсация при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством;

6.7.4. производятся выплаты единовременного пособия работникам организации в случае их высвобождения в связи с реорганизацией или сокращением численности и штата при уменьшении объемов работ за 3 года до наступления пенсионного возраста.

Порядок создания и использования фонда социальной поддержки закрепляется в коллективном договоре.

6.8. Сохранение за работниками, работавшими до призыва на военную службу в данной организации в течение трех месяцев после увольнения с военной службы права на поступление на работу в ту же Организацию.

6.9. Предоставление возможности подготовки и дополнительного профессионального образования, трудоустройства и установление льготных условий и режима работы работникам, потерявшим трудоспособность в данной организации в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.10. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.11. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

6.12. Работодатель обязан ежемесячно представлять органам службы занятости:

- сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;
- информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Профсоюз в лице своих выборных органов обязуется:

6.13. Проводить взаимные консультации с Работодателями по проблемам занятости.

6.14. Содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых при реформировании жилищно-коммунального хозяйства, по социальной и трудовой адаптации работников Организаций и оказанию им психологической поддержки.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Гарантии осуществления права трудящихся на охрану труда и обеспечение единого порядка регулирования отношений в области охраны труда между работниками и работодателями Организаций установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законом Томской области «Об охране труда в Томской области» от 09.07.2003 № 83-ОЗ.

Стороны, заключившие Соглашение, берут на себя следующие обязательства.

7.2. Союз работодателей и органы местного самоуправления:

7.2.1. Оказывают методическую помощь организациям отрасли независимо от форм собственности в организации работы по охране труда, промышленной, экологической, радиационной безопасности и обеспечивают координацию их

деятельности в этой работе.

7.2.2. Ведут учет аварий, производственного травматизма со смертельным исходом, профзаболеваний в организациях, контролируют совместно с Профсоюзом разработку и выполнение мероприятий по предупреждению аварий, травматизма и профзаболеваний.

7.2.3. Обобщают и распространяют передовой опыт работы по обеспечению промышленной безопасности, охране труда и окружающей среды.

7.2.4. Организуют проверку знаний требований охраны труда у руководителей и специалистов. Для участия в работе комиссий по проверке знаний по охране труда приглашают представителей профсоюзных органов.

7.2.5. В целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда совместно с Профсоюзом участвуют в организации смотраконкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза», участвуют в городском ежегодном смотре – конкурсе по охране труда и безопасности дорожного движения.

7.3. Работодатели:

7.3.1. Проводят организационную и техническую политику, направленную на безопасные и здоровые условия труда.

7.3.2. Обеспечивают ежегодное выделение на охрану труда необходимых средств в объемах, определяемых коллективными договорами, но не менее, чем установлено действующим законодательством об охране труда.

7.3.3. Создают и укрепляют службы промышленной безопасности и охраны труда в организациях, оборудуют и обеспечивают работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с приказом Минтруда России от 17.12.2021 № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

7.3.4. Создают на паритетной основе из представителей работодателей, профсоюза или другого уполномоченного работниками организации органа комитет (комиссию) по охране труда.

Для эффективной работы комитета (комиссии) по охране труда выделяют помещения, предоставляют средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивают необходимой нормативно-технической документацией, организуют обучение членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

7.3.5. Оказывают помощь в работе уполномоченным по охране труда Профсоюза, организуют их обучение охране труда, за счет средств организации в соответствии с коллективным договором или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации, предоставляют им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивают гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ.

Предоставляют уполномоченным по охране труда по два часа рабочего времени в неделю с сохранением средней заработной платы для выполнения контрольных функций за соблюдением правил и норм охраны труда.

7.3.6. В установленные сроки проводят расследования несчастных случаев, аварий, профессиональных заболеваний на производственных объектах и в организациях.

Ведут учет произошедших инцидентов и проводят анализ их причин и обстоятельств, разрабатывают мероприятия по их предупреждению и контролируют их выполнение.

В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляют учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

7.3.7. Представляют органам местного самоуправления информацию о состоянии производственного травматизма и промышленной безопасности в установленные сроки по установленной органами местного самоуправления форме.

7.3.8. Разрабатывают соглашение по охране труда или раздел коллективного договора, обеспечивают финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

7.3.9. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

По ее результатам информируют работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях.

7.3.10. Обеспечивают систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку

7.3.11. Обеспечивают за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с действующим положением, внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обязательные психиатрические освидетельствования работников. Создают условия в части освобождения от работы для прохождения работниками диспансеризации с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка.

7.3.12. Проводят за счет средств организации обязательное обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда работников, заключивших трудовой договор с работодателем в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

7.3.13. Обеспечивают за счет средств организации смывающими и обезвреживающими средствами, в соответствии с установленными нормами сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты.

Организуют и проводят обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, информируют о полагающихся им средствах индивидуальной защиты, контролируют правильное их использование, обеспечивают за счет средств организации их ремонт, стирку (чистку), подгонку по размеру. Организуют учет выдачи средств индивидуальной защиты в соответствии нормами законодательства.

При обеспечении работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм включают такой пункт в коллективный договор.

7.3.14. Обеспечивают участие Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальное объединение профсоюзов (Союз организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Томской области»), органы местного самоуправления, исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по месту регистрации работодателя в качестве страхователя, прокуратуру по месту происшедшего несчастного случая, территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации

или на объекте, подконтрольных этому органу, территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту происшедшего несчастного случая и обеспечивают участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляют информацию в профсоюзные органы и органы местного самоуправления о выполнении мероприятий по устранению причин.

7.3.15. Организуют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3.16. Привлекают представителей профсоюзных органов (техническую инспекцию труда Профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов, опытных образцов продукции, изделий, спецодежды и т.п.

7.3.17. Совместно с профсоюзными комитетами ведут учет и анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности в связи с конкретными условиями труда работающих, разрабатывают и осуществляют мероприятия по профилактике производственно обусловленных заболеваний при условии включения этого положения в коллективный договор.

7.3.18. Предусматривают возможность для принятия мер по медико-санитарному обслуживанию работающих, содержанию здравпунктов, по оздоровлению работников и членов их семей, за счет собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3.19. На паритетных началах совместно с профсоюзными комитетами участвуют в рассмотрении споров, связанных с нарушением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и предоставлением им гарантий и полагающихся компенсаций за работу во вредных и особых условиях труда.

7.3.20. Обеспечивают условия для выполнения работниками требований, норм и правил по безопасной эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования и ведению всех видов технологических процессов.

7.3.21. Обеспечивают разработку и своевременное выполнение мероприятий по приведению условий труда на рабочих местах в соответствие с требованиями норм охраны труда, промышленной безопасности и гигиены труда.

7.3.22. При обеспечении функционирования системы управления охраной труда проводят системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков, информируют о выявленных рисках работников.

7.3.23. Обеспечивают выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.3.24. Обеспечивают сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по его вине.

7.3.25. Обеспечивают условия и охрану труда женщин и молодежи (подростков) для чего:

- выполняют мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и подростков, установленных постановлением Минтруда РФ от 07.04.1999 №7, приказом Минтруда России от 14.09.2021 № 629н;

- исключают применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с вредными и опасными условиями труда (статьи 253, 265 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.4. Профсоюз, выборные органы Профсоюза:

7.4.1. Организуют и обеспечивают профсоюзный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве и в отрасли.

7.4.2. Согласовывают локальные нормативные акты, содержащие требования по охране труда.

7.4.3. Обеспечивают деятельность технической инспекции труда профсоюза.

7.4.4. Организуют проведение проверок Соглашения, коллективных договоров, мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных производственных объектах.

7.4.5. Организуют и участвуют в проведении различных конкурсов на уровне городского округа Стрежевой по улучшению условий труда в организациях.

7.4.6. Осуществляют тесное взаимодействие в рамках Соглашения с органами местного самоуправления, органами государственного контроля и надзора, производственного контроля за условиями, состоянием охраны труда, здоровья, промышленной безопасности.

7.4.7. Участвуют в расследовании случаев травматизма, профессиональных заболеваний, аварий на опасных производственных объектах, осуществляют их анализ, участвуют в разработке мероприятий по снижению их уровня, контролируют их выполнение.

7.4.8. Согласовывают локальные нормативные акты по охране труда по охране труда, через свои органы контролируют их исполнение.

7.4.9. Осуществляют контроль за организацией обучения работников по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда, за медицинским освидетельствованием декларируемого контингента работников.

7.4.10. Осуществляют профсоюзный контроль за обеспечением работников спецодеждой, спецобувью, правильным их применением, а также организацией ремонта, стирки и чистки.

7.4.11. Делегируют своего представителя для участия в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, расследования несчастных случаев, аварий, профессиональных заболеваний на производственных объектах и в организациях, доводят до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, участвуют в переговорах с работодателем по определению предоставляемых гарантий, полагающихся компенсаций за работу во вредных и особых условиях, контролируют правильность и своевременность предоставления, выполнения мероприятий по улучшению условий труда.

7.4.12. Оказывают практическую помощь членам профсоюза в их праве на безопасные здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда и в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

7.4.13. Содействуют Работодателям в создании безопасных условий труда работников.

7.4.14. Иницируют создание на паритетной основе комитетов (комиссий) по охране труда.

Раздел 8. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

Социальное страхование

Работодатели в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, настоящим Соглашением **обеспечивают следующие льготы и компенсации:**

8.1. Возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, производится сверх установленных Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ. Условия и порядок выплаты предусматриваются в коллективном договоре.

8.2. Предоставление оплачиваемого отпуска в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и закрепленных коллективным договором, настоящим соглашением.

8.3. Принятие мер по своевременной подготовке и организации отдыха детей и подростков.

8.4. Предоставление на условиях социального найма жилых помещений инвалидам, получившим увечье на данном производстве в период действия данного Соглашения, в соответствии с жилищным законодательством Российской Федерации и законами (постановлениями) Томской области при условии, если это положение закреплено в коллективном договоре.

8.5. Создание условий для проведения добровольных видов страхования (социального, пенсионного, медицинского) работникам организации.

8.6. Социальные льготы работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями.

8.6.1. Выплата женщине при рождении ребенка единовременного пособия в размере, определяемом коллективным договором (соглашением), но не ниже установленного законодательством.

8.6.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

8.6.3. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохранять средний заработок по месту работы (ст.254 Трудового кодекса РФ).

8.6.4. По просьбе беременной женщины одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устанавливать им неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю. Оплату труда в этих случаях производить пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

8.6.5. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- сокращение продолжительности рабочей недели до 36 часов с сохранением оплаты труда за 40-часовую рабочую неделю;
- предоставление права на ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

8.6.6. Выплата работнику (матери, отцу), находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, ежемесячного пособия в размере, определяемом коллективным договором (соглашением).

8.6.7. Предоставление неполного рабочего дня или неполной рабочей недели по просьбе работника в соответствии с действующим законодательством.

8.6.8. Организация подготовки и дополнительного профессионального образования женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, если это предусмотрено в коллективном договоре.

8.6.9. Предоставление ежегодного однодневного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) матерям либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1 - 4 класс), исходя из тарифной ставки (оклада).

8.7. Предусматривать в Коллективных договорах организаций:

- установление размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам и членам семьи, на уровне не ниже установленного ст.325 Трудового кодекса РФ;
- установление условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом граждан и членов их семей из местности, приравненной к районам Крайнего Севера в районы с благоприятными климатическими условиями;
- установление порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебной командировкой.

8.8. Выплата при увольнении работника в связи с призывом на военную службу в Вооруженные силы РФ, другие войска, воинские формирования и органы, а также уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы пособия в размере, определяемом коллективным договором (соглашением).

8.9. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

8.10. Своевременно перечислять средства в единый Социальный фонд России.

8.11. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении и перечислении страховых взносов в единый Социальный фонд России.

8.12. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания (за исключением профессиональных заболеваний) за первые три дня нетрудоспособности работника.

8.13. Осуществлять иные расходы, связанные с производством и (или) реализацией продукции и услуг, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.14. Осуществлять расходы на совершенствование взаимоотношений в сфере социального партнерства в целях регулирования социально-трудовых отношений, которые включают в себя перечисления средств в виде сумм добровольных членских взносов (включая вступительные взносы).

8.15. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому

отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 Трудового кодекса РФ).

Работодателям рекомендуется:

8.16. Предусматривать в коллективных договорах мероприятия по дополнительной поддержке работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также членов их семей.

8.17. Предусматривать выплату единовременного пособия при выходе работника на пенсию. Порядок выплаты и размер пособия закрепляется в коллективном договоре.

8.18. Производить выплату единовременного пособия при расторжении с работником организации, осуществляющей свою деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, трудового договора досрочно в связи с болезнью и инвалидностью, препятствующими выполнению работы по договору, в случае отсутствия обязательного страхования в организации.

8.19. Производить снижение платы за содержание детей в дошкольных организациях семьям, имеющим троих и более детей, при наличии финансовых возможностей в соответствии с коллективным договором.

8.20. Предоставление работникам за счет средств организации заемных денежных средств для приобретения и строительства жилья или дорогостоящего имущества в соответствии с принятым в организации положением.

9. Социальная защита работников при банкротстве организаций

9.1. С целью смягчения социальных последствий банкротства работодатели способствуют соблюдению очередности при распределении имущества должника (конкурсной массы), а именно:

- удовлетворение требований граждан, перед которыми ликвидируемая организация несет ответственность за причинение вреда жизни и здоровью;
- расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору.

9.2. При наличии конкурсной массы после удовлетворения требований кредиторов часть средств направляется на:

налаживание информации о рынке труда в отрасли, в том числе перспективной потребности в кадрах;

организацию подготовки и дополнительного профессионального образования кадров;

профессиональное консультирование высвобождаемых работников;

компенсацию работникам предпенсионного и пенсионного возраста, оставшимся без работы в результате банкротства организации в соответствии с коллективным договором;

обеспечение работникам, высвобождаемым в связи с несостоятельностью предприятий (банкротством), а также их ликвидацией или реорганизацией, преимущественного права трудоустройства (резервирование до 70% рабочих мест) на вновь образуемых организациях жилищно-коммунального хозяйства.

10. Работа с молодежью

В целях усиления социальной защищенности молодых работников в организациях рекомендуется:

10.1. Создавать общественные советы (комиссии) по работе с молодежью в организации.

10.2. Разрабатывать комплексные программы по работе с молодежью и мероприятия по их реализации.

10.3. Обеспечивать ежегодное квотирование рабочих мест для выпускников учебных заведений, а также для работников, ранее работавших в организации после прохождения ими военной службы по призыву.

10.4. Оказывать материальную помощь молодым работникам, возвратившимся на работу в организации после прохождения военной службы, на условиях, определяемых коллективным договором.

10.5. Предоставлять займы молодым работникам и их семьям для обзаведения домашним хозяйством в соответствии с действующим в организации положением.

10.6. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в высших и средних учебных заведениях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором организации.

10.7. Производить ежемесячную доплату к стипендии студентам вузов, техникумов и учащимся профтехучилищ, направленным на учебу организациями, в зависимости от успеваемости, на условиях, определенных коллективным договором.

10.8. Разрабатывать в Организации Положение о наставничестве, закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивать наставникам надбавку к окладу, установленную коллективными договорами.

10.9. Предоставлять молодым работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования и работникам, поступающим в указанные учреждения, гарантии и льготы в соответствии с действующим законодательством.

10.10. Создавать необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

11. Гарантии прав членов профсоюза и профсоюзных органов

Гарантии для членов профсоюза со стороны профсоюзной организации:

11.1. Члены профсоюза пользуются правом на защиту своих интересов по социально-трудовым вопросам со стороны органов профсоюза.

11.2. Члены профсоюза могут бесплатно:

- получать от профсоюзных органов консультацию и юридическую помощь по всем вопросам, связанным с социально-трудовыми отношениями;

- пользоваться имуществом профорганизаций, спортивным и культурным инвентарем, услугами профсоюзных библиотек и другими льготами и услугами.

11.3. Первичные организации Профсоюза имеют право беспрепятственно получать от работодателей информацию по вопросам, связанным с регулированием социально – трудовых отношений и социально – экономическим развитием организации, руководствуясь при этом законодательством, определяющим перечень сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну.

11.4. Взаимоотношения представителей профсоюза (представителя одной стороны настоящего Соглашения) с представителями других сторон сторонами Соглашения осуществляются в соответствии с настоящим Соглашением и Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и действующим законодательством.

Работодатели:

11.5. Обеспечивают представителей профсоюзных организаций и вышестоящих органов профсоюза возможностью беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам в организациях, в которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав в соответствии с действующим законодательством.

11.6. Предоставляют профсоюзным органам организаций бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого комитета и для проведения собраний работников, транспортные средства, средства связи, множительную технику и другие технические средства.

11.7. Предоставляют оплачиваемое рабочее время выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, для краткосрочной профсоюзной учебы и организационной работы на условиях коллективного договора.

11.8. Работодатели ежемесячно и бесплатно обеспечивают взимание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на основе их личных письменных заявлений и перечисление их на расчетный счет профсоюзного органа одновременно с перечислением средств на заработную плату работников.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, Работодатели ежемесячно бесплатно перечисляют на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) Соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

11.9. Работодатели (организации) отчисляют денежные средства профсоюзным органам на социально-культурную и иную работу среди работников организации в размере не менее 0,3 процента от фонда оплаты труда.

Гарантии для работников выборных профсоюзных органов:

11.10. Работодатель на условиях, предусмотренных коллективным договором (соглашением), предоставляет членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей.

11.11. Все социальные льготы и гарантии, предусмотренные законодательством, данным Соглашением и коллективными договорами организаций, распространяются на выборных и штатных профсоюзных работников организаций, в которых действуют первичные профсоюзные организации.

Источник финансирования льгот и гарантий предусматривается в коллективном договоре.

11.12. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.13. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия

соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 Трудового кодекса РФ).

11.14. Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания их выборных полномочий, работодателем предоставляется прежняя работа (должность) или, с согласия работника, другая равноценная должность.

12. Сотрудничество сторон и контроль за выполнением принятых обязательств

12.1. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется непосредственно сторонами, заключившими данное Соглашение, и уполномоченными ими представителями, а также органами по труду городского округа Стрежевой

12.2. Стороны взаимно предоставляют необходимую имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Соглашения.

12.3. Договаривающиеся стороны обязуются:

12.3.1. Взаимно предоставлять необходимую имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Соглашения.

12.3.2. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего Соглашения по итогам полугодия и года и рассматривать итоги проверки на совместных заседаниях сторон.

12.3.3. Доводить до работников и работодателей итоги выполнения Соглашения.

12.3.4. Строго соблюдать установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов) в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

12.3.5. Направлять материалы в соответствующие государственные контрольные органы на привлечение представителей сторон, уклоняющихся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашения или неправомерно отказавшихся от подписания согласованного Соглашения, к ответственности, установленной федеральным законодательством.

13. Порядок внесения изменений и дополнений в Соглашение

Изменения и дополнения в настоящее Соглашение вносятся по взаимной договоренности сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации для заключения Соглашения (статья 49 ТК РФ).

Изменения и дополнения в Соглашение вносятся на основании протокола, составленного полномочными представителями сторон Соглашения.

Изменения и дополнения в Соглашение оформляются в виде приложений к Соглашению и являются его неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в Соглашение доводятся до сведения участников Соглашения в 10-дневный срок.

14. Порядок разрешения разногласий по выполнению Соглашения

Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению данного Соглашения, производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации (статья 38 ТК РФ).

**СОВМЕСТНОЕ РЕШЕНИЕ
ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО
ОТРАСЛЕВОГО ТАРИФНОГО СОГЛАШЕНИЯ
между работниками организаций жилищно-коммунального хозяйства города
Стрежевого, Союзом работодателей города Стрежевого
и органом местного самоуправления городского округа Стрежевой**

26. августа.2024

№ 01/ЖК

О внесении изменений в Территориальное отраслевое тарифное соглашение между работниками организаций жилищно - коммунального хозяйства города Стрежевого, Союзом работодателей города Стрежевого и органом местного самоуправления городского округа Стрежевой на 2023-2025 годы

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании заключения Департамента труда и занятости населения Томской области от 23.01.2023 № 54-03-0118

РЕШИЛИ:

1. Пункт 3.1. изложить в новой редакции:

«3.1. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда); иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (указами Президента Российской Федерации; постановлениями Правительства Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации; нормативными правовыми актами органов местного самоуправления); коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.»

2. Пункт 3.3. изложить в новой редакции:

«3.3. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.»

Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован № 26(2023)-1
11 сентября 2024

3. Пункт 3.9. изложить в новой редакции:

«3.9. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.».

4. Пункт 3.10. исключить.

5. Абзацы 4, 5 пункта 4.1.5. изложить в новой редакции:

«Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 99 Трудового кодекса РФ).».

6. Подпункт 3 пункта 4.1.7. изложить в новой редакции:

«3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.».

7. Пункт 4.9. изложить в новой редакции:

«4.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.».

8. Пункт 5.3. изложить в новой редакции:

«5.3. Производить тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих в жилищно-коммунальном хозяйстве, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.».

9. Абзац 1 пункта 5.6. изложить в новой редакции:

«Установить с 01.08.2024 года базовую минимальную месячную тарифную ставку (оклад) рабочего первого разряда при работе в нормальных условиях труда при условии полной отработки нормы рабочего времени в размере 6 212 рублей».

10. Пункт 5.9. изложить в новой редакции:

«5.9. В соответствии с действующим законодательством минимальная заработная плата работников не должна быть менее размера, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации на соответствующий год с учетом правовой позиции Конституционного суда Российской Федерации, изложенной в постановлениях от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П, от 28.06.2018 № 26-П (при оплате работы в выходные (нерабочие) праздничные дни наряду с тарифной частью зарплаты, исчисленной не менее чем в двойном размере, должны учитываться все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда) и от 07.12.2017 № 38-П. Районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не включаются в состав минимального размера оплаты труда.».

11. Пункт 5.17. изложить в новой редакции:

«5.17. К заработной плате работников применять районный коэффициент в размере 1,7 за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера. Районный коэффициент начисляется на оклад/тарифную ставку, все виды доплат, надбавок и премий.

Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для государственных органов субъектов Российской Федерации, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений. Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта Российской Федерации муниципальными образованиями.».

11. Пункт 5.18. изложить в новой редакции:

«5.18. Работникам за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, начислять процентную надбавку в размере 10% заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10% заработка за каждый последующий год работы до достижения 50%.

Лицам в возрасте до 30 лет (молодежи) процентную надбавку к заработной плате выплачивать в полном размере (50 процентов) с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

Молодежи, прожившей не менее года в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, процентную надбавку в размере 10% заработка устанавливать по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы до достижения 50%.

Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке для установления размера районного коэффициента и порядка его применения.».

12. Пункт 8.6.2. изложить в новой редакции:

«8.6.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.».

13. Пункт 8.15. изложить в новой редакции:

«8.15. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 Трудового кодекса РФ).».

**Представитель
Работников**

Председатель
Координационного совета
профсоюзных организаций
города Стрежевого,
председатель Томской
территориальной
организации
Общероссийского
профессионального союза
работников нефтяной,
газовой отраслей
промышленности
и строительства

А.А. Ямачев*

**Представитель органов
местного
самоуправления**

И.о. Мэра городского
округа Стрежевой

**Представитель
Работодателей**

Председатель Объединения
работодателей «Союз
работодателей города
Стрежевого»,
директор ООО «Стрежевой
теплоэнергоснабжение»

В.В. Салмин

В.В. Асмоловский

пронумеровано
всего 4 (четыре) листа

И.о. Мэра
городского округа Стрежевой



**СОВМЕСТНОЕ РЕШЕНИЕ
ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО
ОТРАСЛЕВОГО ТАРИФНОГО СОГЛАШЕНИЯ
между работниками организаций
жилищно-коммунального хозяйства города Стрежевого,
Территориальным межотраслевым объединением работодателей
в сферах жилищно-коммунального хозяйства,
здравоохранения и общественного питания города Стрежевого
и органом местного самоуправления городского округа Стрежевой**

29. 10. 2025

№ 02/ЖК

О внесении изменений в Территориальное отраслевое тарифное соглашение между работниками организаций жилищно - коммунального хозяйства города Стрежевого, Союзом работодателей города Стрежевого и органом местного самоуправления городского округа Стрежевой на 2023-2025 годы

Рассмотрев и обсудив предложения по внесению изменений в Территориальное отраслевое тарифное соглашение между работниками организаций жилищно-коммунального хозяйства, Союзом работодателей города Стрежевого и органом местного самоуправления городского округа Стрежевой на 2023 - 2025 годы

РЕШИЛИ:

1. В связи с изменением названия Объединения работодателей «Союз работодателей города Стрежевого» внести изменения:

1.1. Название «Территориальное отраслевое тарифное соглашение между работниками организаций жилищно-коммунального хозяйства города Стрежевого, Союзом работодателей города Стрежевого и органом местного самоуправления городского округа Стрежевой на 2023-2025 годы» заменить на «Территориальное отраслевое тарифное соглашение между работниками организаций жилищно-коммунального хозяйства города Стрежевого, Территориальным межотраслевым объединением работодателей в сферах жилищно-коммунального хозяйства, здравоохранения и общественного питания города Стрежевого и органом местного самоуправления городского округа Стрежевой на 2023-2025 годы».

1.2. Абзац первый преамбулы изложить в редакции:

«Настоящее Территориальное отраслевое тарифное соглашение между работниками организаций жилищно-коммунального хозяйства города Стрежевого, Территориальным межотраслевым объединением работодателей в сферах жилищно-коммунального хозяйства, здравоохранения и общественного питания города Стрежевого и органом местного самоуправления городского округа Стрежевой на 2023 - 2025 гг. (далее – Соглашение) заключено в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Томской области, Уставом профсоюзов работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации.».

1.3. Абзац 2 пункта 1.1 изложить в редакции:

«- **от работодателей** – Территориальное межотраслевое объединение работодателей в сферах жилищно-коммунального хозяйства, здравоохранения и общественного питания города Стрежевого (далее - Работодатели), действующее на основании Федерального закона от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», Устава объединения;».

1.4. Абзац 2 пункта 1.14 изложить в редакции:

«- Территориальное межотраслевое объединение работодателей в сферах жилищно-коммунального хозяйства, здравоохранения и общественного питания города Стрежевого обеспечивает доведение Соглашения до всех работодателей и работников, участвующих в Соглашении;».

1.5. Абзац 6 пункта 2.24 изложить в редакции:

«- контроль за соблюдением работодателями, Территориальным межотраслевым объединением работодателей в сферах жилищно-коммунального хозяйства, здравоохранения и общественного питания города Стрежевого трудового законодательства (включая законодательство об охране труда).».

1.6. Пункт 7.2 изложить в редакции:

«7.2. Территориальное межотраслевое объединение работодателей в сферах жилищно-коммунального хозяйства, здравоохранения и общественного питания города Стрежевого и органы местного самоуправления:».

2. Абзац 1 пункта 5.6. изложить в редакции:

«Установить с 01.09.2025 года базовую минимальную месячную тарифную ставку (оклад) рабочего первого разряда при работе в нормальных условиях труда при условии полной отработки нормы рабочего времени в размере 6 957 рублей.».

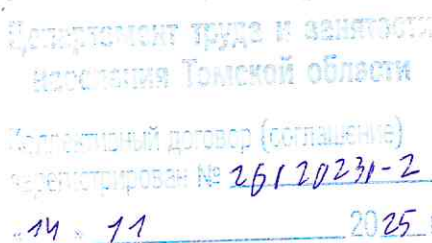
**Представитель
Работников**

Председатель
Координационного совета
профсоюзных организаций
города Стрежевого,
председатель Томской
территориальной
организации
Общероссийского
профессионального союза
работников нефтяной,
газовой отраслей
промышленности
и строительства



**Представитель органов
местного
самоуправления**

Мэр городского округа
Стрежевой



**Представитель
Работодателей**

Председатель
Территориального
межотраслевого
объединения работодателей
в сферах жилищно-
коммунального хозяйства,
здравоохранения и
общественного питания
города Стрежевого,
директор ООО «Стрежевой
теплоэнергоснабжение»



**СОВМЕСТНОЕ РЕШЕНИЕ
ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО
ОТРАСЛЕВОГО ТАРИФНОГО СОГЛАШЕНИЯ
между работниками организаций
жилищно-коммунального хозяйства города Стрежевого,
Территориальным межотраслевым объединением работодателей
в сферах жилищно-коммунального хозяйства,
здравоохранения и общественного питания города Стрежевого
и органом местного самоуправления городского округа Стрежевой**

18.12.2025

№ 03/ЖК

О внесении изменений в Территориальное отраслевое тарифное соглашение между работниками организаций жилищно - коммунального хозяйства города Стрежевого, Территориальным межотраслевым объединением работодателей в сферах жилищно-коммунального хозяйства, здравоохранения и общественного питания города Стрежевого и органом местного самоуправления городского округа Стрежевой на 2023-2025 годы

Руководствуясь статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации, представители сторон Территориального отраслевого тарифного соглашения между работниками организаций жилищно-коммунального хозяйства, Территориальным межотраслевым объединением работодателей в сферах жилищно-коммунального хозяйства, здравоохранения и общественного питания города Стрежевого и органом местного самоуправления городского округа Стрежевой заключили настоящее Совместное решение о следующем:

1. Продлить срок действия Территориального отраслевого тарифного соглашения между работниками организаций жилищно-коммунального хозяйства города Стрежевого, Территориальным межотраслевым объединением работодателей в сферах жилищно-коммунального хозяйства, здравоохранения и общественного питания города Стрежевого и органом местного самоуправления городского округа Стрежевой на 2023-2025 годы (далее – Соглашение), изложив пункт 1.12. Соглашения в новой редакции:

«1.12. Соглашение вступает в силу с 1 января 2026 и действует до 31 декабря 2028 включительно.».

Представитель Работников

**Представитель органов
местного самоуправления**

**Представитель
Работодателей**

Председатель
Координационного совета
профсоюзных организаций
города Стрежевого,
председатель Томской
территориальной
организации
Общероссийского
профессионального союза
работников нефтяной,
газовой отраслей
промышленности
и строительства

Мэр городского округа
Стрежевой

Председатель
Территориального
межотраслевого объединения
работодателей в сферах
жилищно-коммунального
хозяйства, здравоохранения и
общественного питания
города Стрежевого,
директор ООО «Стрежевой
теплоэнергоснабжение»

**Департамент труда и занятости
населения Томской области**

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован № 26(0013)-3

«21» 01 2026 г.



А.А. Яманаев



В.В. Дениченко



В.В. Асмоловский